

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA  
DALAM PELAKSANAAN PHK

# ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN PHK

Oleh :

**Niru Anita Sinaga, SH., MH <sup>1</sup>**  
(anita\_sl\_naga@yahoo.com)

-----

## Abstrak:

*Hubungan kerja dapat menimbulkan berbagai akibat salah satu diantaranya PHK. Dampaknya sangat kompleks, karena itu mekanisme dan prosedurnya harus diatur sedemikian rupa. Tujuannya agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-hak normatifnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Karena tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dari tujuan pembangunan Nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945. Perlindungan hukum bagi pekerja didasarkan pada ketentuan Pasal 27 (1), ayat (2), Pasal 28 D ayat (1), ayat (2), UUD 1945. Apabila PHK terjadi harus mendapat kompensasi hak-hak dari pekerja/buruh yg di PHK berupa: uang Pesangon, Uang Jasa, dan Penggantian hak sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No.2 Tahun 2004. Didalam menyelesaikan PHK, hakim harus dapat memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja. Pertimbangan hakim merupakan jiwa dan intisari putusan*

*Kata Kunci : Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang mengalami PHK.*

<sup>1</sup> Dosen tetap Fakultas Hukum Universitas Suryadarma dan aktif di Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Fakultas Hukum Universitas Suryadarma

## I. PENDAHULUAN

Kita mengetahui sejak sebelum dan sesudah Indonesia merdeka telah banyak peraturan perundang – undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, namun peraturan perundang - undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial menempatkan buruh / pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistim hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan yang akan datang maka dinyatakan dicabut dan diganti dengan UU No.13 Tahun 2003.

Dengan melihat realita tentang ketenagakerjaan selama ini maka hukum ketenagakerjaan hendaklah dibentuk, disahkan dan diberlakukan disemua negara secara universal, termasuk Indonesia sebagai salah satu anggota PBB sudah seharusnya secara tegas menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja.

Hal ini karena dalam perburuhan (ketenagakerjaan) dalam istilah bahasa Inggris dikenal dengan istilah *labour*, merupakan kelompok warga / masyarakat yang dalam kehidupan berada dalam posisi yang sangat lemah baik dalam jaminan dan perlindungan hukum maupun hak hidup dalam mencari pekerjaan untuk dapat hidup secara layak.<sup>2</sup> Secara

sosial ekonomis, kedudukan buruh / pekerja adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat - syarat kerja<sup>3</sup>. Mengingat kedudukan buruh/pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Perlindungan hukum bagi buruh / pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak - haknya.

Perlindungan terhadap hak buruh/pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) , Pasal 28 D ayat (1), Pasal 28 D ayat (2) UUD'45. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945. Perburuhan (ketenagakerjaan), berkaitan erat dengan hak atas pekerjaan yang merupakan salah satu hak azasi manusia yang harus mendapat jaminan hukum dari pemerintah/ negara, sehingga semua buruh / pekerja / karyawan akan mendapatkan hak-hak normatif dari majikan atau pengusaha, juga mendapatkan kepastian hukum dan keadilan secara normatif.

Intervensi pemerintah dalam bidang perburuhan / ketenagakerjaan melalui peraturan perundang undangan tersebut telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan/

<sup>2</sup> H.R Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, ed. Revisi, Jakarta, 2009, hlm.1

<sup>3</sup> Joseph. E Stiglitz, *Making globalization work (menyiasati globalisasi menuju dunia yang lebih adil)*, Mizan, Jakarta, 2007, hlm.6.

ketenagakerjaan menjadi ganda yakni sifat privat dan publik. Mengenai sifat ganda hukum perburuhan / ketenagakerjaan tersebut juga diungkapkan oleh Philipus M Hadjon, yang mengatakan bahwa hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat.<sup>4</sup> Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan buruh / pekerja adalah hubungan kerja. Adanya hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan salah satu jenis perjanjian yang tunduk pada ketentuan hukum kontrak. Hukum kontrak adalah bagian dari hukum privat. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan buruh/pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi buruh / pekerja.

Pendapat lain mengatakan mengenai sifat ganda tersebut dimana sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara buruh / pekerja dengan pengusaha/majikan, sedangkan sifat publik dapat dilihat dari : Adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan / ketenagakerjaan.

Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (Upah minimum).<sup>5</sup>

Juga mengingat bahwa pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Sehingga dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, maka sangat diperlukan perlindungan hak – hak bagi tenaga kerja. Sebab manusia sebagai tenaga kerja adalah makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang mengemban tugas mengelola dan memelihara alam semesta dengan penuh ketakwaan dan penuh tanggung jawab untuk kesejahteraan umat manusia, oleh penciptaNya manusia dianugrahi hak azasi untuk menjamin keberadaan harkat dan martabat kemuliaan dirinya serta keharmonisan lingkungan. Hak Azasi Manusia adalah merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langsung oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi atau dirampas oleh siapapun.<sup>6</sup> Untuk

<sup>4</sup> Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Surabaya, 2005, hlm. 41.

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Rev., PT Raja Grafindo Perkasa, Jakartas, 2009, hlm .12.

<sup>6</sup> *Pelanggaran Hak Asasi Manusia memuat*, UU RI No. 39 Th 1999 tentang Hak Asasi Manusia, penerbit CV. Eko Jaya, Jakarta, hlm. 57.

menjamin perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja / buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Sehingga untuk mengatur hubungan ketenagakerjaan ini perlu dibentuk suatu undang - undang tentang ketenagakerjaan. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak azasi manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No. XVII / MPR / 1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja / buruh Indonesia untuk membangun Negara Indonesia yang dicita-citakan, yaitu dalam rangka menciptakan manusia Indonesia seutuhnya dan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> UU Republik Indonesia Nomor 13 Th 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*, cetakan II, November 2007, Penerbit Pustaka Pelajar, hlm 119.

Manusia sebagai makhluk yang paling mulia dari antara makhluk ciptaan Tuhan yang lainnya adalah sebagai makhluk sosial, selalu berinteraksi satu dengan yang lainnya dan saling membutuhkan. Dalam berinteraksi biasanya akan menimbulkan akibat yang baik dan ada akibat yang buruk. Sebagai manusia biasa tidak luput dari kekurangan - kekurangan atau kesalahan - kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Terjadinya kesalahan itu bisa menimbulkan terjadinya perselisihan. Hal ini sangat lumrah terutama karena makin kompleksnya permasalahan yang dihadapi manusia saat ini terutama menghadapi krisis global yang mengakibatkan sebagian besar perekonomian mengalami keterpurukan dan menyebabkan semakin sulitnya menghadapi biaya-biaya hidup sehari-hari. Hal ini menyebabkan orang sangat sensitif dan mudah tersinggung. Apabila timbul perselisihan yang menjadi suatu hal yang harus diperhatikan adalah bagaimana mencegah atau setidaknya memperkecil perselisihan tersebut. Dan apabila perselisihan ini terjadi maka haruslah diusahakan agar dapat diselesaikan dengan baik . Demikian juga halnya dalam bidang perburuhan tidak tertutup kemungkinan timbulnya perselisihan antara pengusaha dan buruh/pekerja. Biasanya pemacunya adalah berawal dari adanya perasaan-perasaan kurang puas karena sudut pandang yang berbeda. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurutnya sudah baik dan dapat diterima oleh para buruh/pekerja. Namun para buruh/pekerja yang bersangkutan mempunyai pandangan dan pertimbangan yang berbeda-beda,

maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Buruh /pekerja yang merasa puas akan bekerja semakin baik sedangkan bagi sebagian buruh/pekerja yang tidak merasa puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun sehingga terjadi perselisihan-perselisihan. Yang menjadi pokok permasalahan ketidakpuasan itu pada umumnya berkisar pada masalah-masalah <sup>8</sup>

- a. Pengupahan.
- b. Jaminan sosial.
- c. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian.
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban.
- e. Adanya masalah pribadi.

Semua pihak yang terlibat dalam dunia perburuhan sama-sama tidak pernah menghendaki terjadinya perselisihan tersebut, karena apabila perselisihan ini terjadi akan mengakibatkan berbagai akibat, salah satunya yang paling besar kemungkinannya terjadi adalah mengakibatkan terjadinya PHK. Apabila PHK terjadi maka biasanya pihak buruh / pekerja sebagai pihak yang lemah kedudukannya adalah yang lebih menderita karena harus kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Hal ini juga otomatis berdampak pada kehidupan ekonomi keluarganya terutama bagi buruh / pekerja yang hanya sendiri bekerja

dari keluarga tersebut untuk menopang hidup keluarganya.

Apabila PHK terjadi hendaklah hak-hak dari pekerja tersebut terlindungi, dan untuk melindungi hak-hak dari pekerja tersebut maka diperlukan peraturan-peraturan yang jelas untuk mengaturnya. Juga jika PHK terjadi sering menimbulkan perselisihan, dimana apabila perselisihan Hubungan industrial ini tidak mengindahkan hak dan kewajiban, perselisihan tersebut dapat mengarah kepada terjadinya pelanggaran HAM. Oleh karenanya pemerintah Indonesia juga berusaha mengeluarkan peraturan perundang-undangan maupun peraturan pelaksanaannya yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut.

## II. PERMASALAHAN

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang mengalami PHK di Indonesia?
2. Bagaimana Peranan Hakim PHI dalam memberikan kepastian Hukum dan perlindungan hukum terhadap penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja?

## III. PEMBAHASAN

Dengan lahirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan mengingat Bangsa Indonesia sebagai anggota PBB haruslah mengemban tanggung jawab moral dan hukum untuk menjunjung tinggi dan melaksanakan

<sup>8</sup> Gunawi Kartasapoetra, *Pokok - pokok Hukum Perburuhan*, Cet I, Armico, Bandung, 1982, hlm. 246 - 247

Deklarasi Universal tentang HAM tersebut. Termasuk melaksanakan berbagai instrument internasional lainnya mengenai hak – hak Tenaga Kerja yang telah diratifikasi oleh Negara Indonesia. Karena Hak Azasi Manusia adalah merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langsung oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi atau dirampas oleh siapapun.<sup>9</sup> Selain hak azasi, manusia juga mempunyai kewajiban dasar antara manusia yang satu dengan yang lain dan terhadap masyarakat secara keseluruhan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Juga masih didalam penjelasan undang- Undang no 13 tahun 2003 dikatakan bahwa : Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat , martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur, dan merata baik material maupun spiritual.

Untuk mencapai hal tersebut diatas maka Pembangunan ketenaga kerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak - hak dan

perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/ buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Dibidang ketenagakerjaan internasional penghargaan terhadap hak asasi manusia ditempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar Internasional Labour Organization (ILO), konvensi dasar ini terdiri dari 4 (empat) kelompok yaitu:

1. Kebebasan berserikat (konvensi ILO NO. 87 dan no 98).
2. Diskriminasi (konvensi ILO NO. 100 dan no.111);
3. Kerja paksa(Konvensi ILO NO. 29, dan No. 105); dan
4. Perlindungan Anak (Konvensi ILO No. 138 dan No. 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia ditempat kerja antara lain diwujudkan

<sup>9</sup> Pelanggaran Hak Asasi Manusia, *Op. Cit*, hlm. 57

dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka undang - undang ketenagakerjaan yang disusun ini harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada prinsip-prinsip dasar tersebut.

Disamping itu Undang-Undang no 13 tahun 2003 juga memuat hal-hal yang penting dan mendasar berupa:

1. Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja / buruh;
4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas kerja dan produktifitas perusahaan.
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja.
6. Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan .
7. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkan kembangkan hubungan yang harmonis,

dinamis dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi.

8. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial , termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartite, lembaga kerjasama tripartite, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan industrial.
9. Perlindungan pekerja/ buruh termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan , dan kesehatan kerja , perlindungan khusus bagi pekerja/buruh, perempuan, anak, dan penyandang cacat , serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.
10. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang -undangan dibidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Apabila kita berbicara masalah perlindungan hak-hak bagi tenaga kerja, yang paling penting bahwa didalam implementasinya buruh/pekerja pun mendapat jaminan perlindungan hak yang sama oleh Negara. Perlindungan hukum bagi buruh/ pekerja didasarkan pada ketentuan Pasal 27 (1) dan ayat (2), Pasal 28 D ayat (1), dan ayat (2), Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 27 (1) UUD'45, yaitu segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada

kecualinya. Pasal 27 ayat (2) UUD'45, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan, dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD'45, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2) UUD'45, yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945. Dibandung ketenagakerjaan, perlindungan hukum bagi pekerja didasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 2 Tahun 2004 dan peraturan pelaksana lainnya.

Pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja di dalam UU No. 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 67-101. Dasar filosofi itu dijelaskan lebih lanjut mengenai pembangunan ketenagakerjaan dalam penjelasan umum UU No. 13 Tahun 2003, yaitu sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera,

adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Dalam pembentukan UU No. 13 Tahun 2003, dapat diketahui bahwa pembentuk undang-undang menghendaki dibuatnya suatu aturan hukum yang memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja. Perlindungan hukum itu diberikan mengingat peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan nasional ini sesuai dengan tujuan negara yang terdapat di dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945, yaitu membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Jiwa UU Ketenagakerjaan adalah menempatkan pekerja sebagai mitra



kerja bagi pengusaha dalam menjalankan usaha. Pengusaha diharapkan dapat mewujudkan sikap sosialnya dan memperlakukan buruh/pekerja sebagai teman seperjuangan. Karena apabila sarana hubungan industrial dilaksanakan dengan baik maka baik pengusaha maupun buruh/pekerja akan sama-sama saling menguntungkan.

Selain itu juga buruh/pekerja terlindungi haknya seperti yang diatur dalam undang - undang No.3 Tahun 1992 tentang jaminan social tenaga kerja, misalnya disebutkan bahwa pekerja berhak memperoleh perlindungan dan jaminan dalam bentuk santunan, berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan kesehatan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, seperti kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Pada tingkat operasional, jaminan sosial tenaga kerja diberikan dalam bentuk asuransi tenaga kerja.

Buruh/pekerja adalah bagian dari rakyat Indonesia yang perlu dilindungi. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan UUD 1945. Selain itu juga masalah perlindungan hak-hak tenaga kerja dapat kita lihat dalam TAP MPR No. XVII/ MPR/1998. Dalam bidang ketenagakerjaan ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi ditempat kerja .

Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, maka perlindungan hak-hak dari tenaga kerja pengaturannya haruslah didasarkan pada BAB XII Pasal 150 sampai dengan pasal 172 UU No. 13 THN 2003 juga didasarkan pada Undang- Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini jelas terlihat ada korelasi visi konsitusi didalamnya, dimana pekerja ditempatkan sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sehingga peran dan kedudukannya sangat vital. Oleh karena itu pembangunan nasional memiliki tujuan :

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Hal ini sangat berbeda dengan format undang - undang ketenagakerjaan sebelumnya karena didalamnya terdapat beberapa titik kemajuan antara lain: peningkatan kualitas TK, peningkatan perlindungan TK dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, pembatasan dan pengetatan bagi tenaga kerja asing, perlindungan pengupahan dan kesejahteraan pekerja, hubungan

industrial yang saling menguntungkan, kemandirian serikat pekerja dan jaminan perlindungan hak-hak pekerja.

Didalam hal melindungi Hak-hak dari pekerja/ buruh sesungguhnya, yang dibutuhkan sekarang adalah itikad baik dari semua pihak secara komprehensif untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja / buruh apabila tidak ada jalan lain selain melakukan Pemutusan Hubungan Kerja minimal sesuai dengan standard peraturan perundang - undangan yang berlaku.

Karena apabila Pemutusan Hubungan Kerja terjadi maka biasanya pihak pekerja sebagai pihak yang lemah kedudukannya adalah yang lebih menderita karena harus kehilangan pekerjaan dan penghasilan.. Untuk melindungi hak - hak dari pekerja tersebut maka pemerintah Indonesia juga berusaha mengeluarkan peraturan perundang-undangan maupun peraturan pelaksanaannya yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut.

Untuk terpeliharanya hubungan kemitraan antara pekerja dengan pengusaha, penanganan perselisihan hubungan industrial perlu mempertimbangkan pelaksanaan hak - hak tenaga kerja. Untuk itu diperlukan suatu usaha untuk terus melaksanakan deklarasi PBB yang telah diratifikasi dan lebih mengedepankan aspek kemanusiaan dan martabat bangsa, dan sangat diperlukan juga sanksi yang tegas bagi pengusaha yang telah melanggar perlindungan hak-hak dari tenaga kerjanya khususnya didalam

pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja. Hakim dalam memutus perkara juga mendasarkan pada hukum yang berlaku. Hakim dalam memutuskan perkara perburuhan atau ketenagakerjaan hendaklah dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap hak-hak tenaga kerja. Dalam setiap pertimbangannya hakim hendaklah bertindak adil dan jujur.

Menurut Imam Supomo, Peraturan perundang - undangan mengenai perburuhan di Indonesia mengakui adanya suatu azas perburuhan, yang menyatakan bahwa buruh berhak untuk tetap memperoleh pekerjaannya kecuali ada alasan-alasan tertentu yang dapat menghentikannya.<sup>10</sup> Dengan demikian jelaslah bahwa setiap pemutusan hubungan kerja haruslah dilaksanakan berdasarkan atas alasan - alasan tertentu yang telah ditetapkan dalam UU ketenagakerjaan.

Apabila permasalahan PHK sampai kepengadilan, maka pengadilan tidak boleh untuk menolak memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan dengan dalil belum ada hukum atau tidak ada/kurang jelas (sesuai dengan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004). Hakim berkewajiban untuk menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat (ditegaskan dalam Pasal 28 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004).

<sup>10</sup>Imam Soepomo Pengantar Hukum Perburuhan, 1983, *Op.cit*, hlm.78.

Pasal ini menegaskan bahwa hakim berperan dan bertindak sebagai perumus dan penggali nilai-nilai hukum yang hidup di kalangan masyarakat.<sup>11</sup>

Peran hakim adalah melaksanakan tujuan hukum itu sendiri, yang nantinya setiap putusan-putusan hakim merupakan pelaksanaan konkrit dari tujuan hukum tersebut.<sup>12</sup>

Sehubungan dengan hal ini, adapun yang menjadi peran dari hakim khususnya hakim PHI, antara lain:

1. Adanya kebutuhan hukum untuk memenuhi kekosongan dalam pengaturan, munculah tuntutan yang lebih praktis sifatnya, yaitu keharusan adanya peraturan, yaitu dengan memberikan kepastian hukum. Peran hakim dalam memberikan kepastian hukum terlihat dalam penerapan hukumnya. Dalam arti kata, bahwa setiap perbuatan yang merupakan perbuatan melawan hukum, disesuaikan dengan pelanggaran terhadap isi pasalnya. Maka untuk lebih memberi rasa kepastian hukum terhadap buruh atau pekerja, hakim mewajibkan kepada pihak pengusaha untuk memenuhi hak-hak normatif dari pekerja/buruh yang terlewatkan, baik itu upah karena terjadinya PHK, upah pekerja/buruh yang dipangkas selama ia bekerja

maupun kompensasi-kompensasi lainnya. Hal ini tentunya sudah diatur dalam pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya mengenai upah yang harus dibayarkan terdapat dalam Pasal 156.

2. Dalam memberikan rasa keadilan, dimana konsep keadilan menurut bangsa Indonesia tertuang dalam Pancasila yang merupakan filsafat bangsa. Didalam literatur yang ada, banyak pendapat yang mengatakan Pancasila sebagai filsafat.<sup>13</sup> Konsep keadilan dalam Pancasila dirumuskan dalam sila ke -2 dan ke-5. Konsep-konsep keadilan tersebut berdasarkan pandangan bangsa Indonesia yang intinya adalah keadilan sosial. Dalam lapangan hukum ketenagakerjaan, langkah pertama kearah tersebut adalah pasal 27 Ayat 2 UUD 1945. Didalam setiap putusan hakim PHI, perlindungan akan hak – hak dari pekerja/ buruh menjadi penentu nilai keadilan bagi pekerja/ buruh tersebut. Dalam setiap putusannya hakim PHI berusaha menciptakan rasa keadilan bagi pekerja / buruh tersebut dengan mewajibkan kepada pengusaha untuk membayarkan apa yang menjadi hak – hak dari pekerja/ buruh sesuai dengan ketentuan undang-nundang ketenagakerjaan tentang PHK yang berlaku

<sup>11</sup>M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Keputusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 798.

<sup>12</sup>Chainur Arrasjid, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Medan: Yani Corporation, 1988), hlm. 8.

<sup>13</sup> Bahder Johan Nasution, *hukum Ketenagakerjaan, kebebasan berserikat bagi pekerja*, Bandung, CvMandar Maju, 2004, hlm. 61.

#### IV. PENUTUP

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Perlindungan hukum bagi tenagakerja di Indonesia didasarkan pada ketentuan Pasal 27 (1) dan ayat (2), Pasal 28 D ayat (1), dan ayat (2), Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 27 (1) UUD'45, yaitu segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Pasal 27 ayat (2) UUD'45, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan, dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD'45, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2) UUD'45, yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dibidang ketenagakerjaan, perlindungan hukum bagi pekerja didasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 67 – 101, UU No. 2 Tahun 2004 dan UU No. 21 Tahun 2000, beserta peraturan pelaksanaannya.

Apabila PHK terjadi maka akan diselesaikan menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 besarnya uang Pesangon , Uang Jasa, dan Penggantian hak diatur pada Pasal 156 ayat (1) sampai dengan ayat (5)

Peran hakim adalah melaksanakan tujuan hukum itu sendiri, yang nantinya setiap putusan-putusan

hakim merupakan pelaksanaan konkrit dari tujuan hukum tersebut. Peran hakim dalam memberikan kepastian hukum terlihat dalam penerapan hukumnya. Maka untuk lebih memberi rasa kepastian hukum terhadap buruh atau pekerja, hakim mewajibkan kepada pihak pengusaha untuk memenuhi hak-hak normatif dari pekerja/buruh yang terlewatkan, baik itu upah karena terjadinya PHK, upah pekerja/buruh yang dipangkas selama ia bekerja maupun kompensasi-kompensasi lainnya Dalam memberikan rasa keadilan , dimana konsep keadilan menurut bangsa Indonesia tertuang dalam Pancasila yang merupakan filsafat bangsa dirumuskan dalam sila ke -2 dan ke-5 konsep keadilan tersebut berdasarkan pandangan bangsa Indonesia yang intinya adalah keadilan sosial. Didalam setiap putusan hakim PHI, perlindungan akan hak – hak dari pekerja/ buruh menjadi penentu nilai keadilan bagi pekerja/ buruh tersebut

#### DAFTAR PUSTAKA

- Chainur Arrasjid, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yani Corporation, Medan, 1988
- Gunawi Kartasapoetra, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet I, Armico, Bandung, 1982.
- Harahap, M.Yahya, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan Pembuktian dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Ed. Revisi, Restu Agung , Jakarta, 2009

Joseph. E Stiglitz, *Making globalization work*  
( *menyiasati globalisasi menuju dunia yang lebih adil* ), Mizan, Jakarta, 2007.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed.Revisi, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007

Nasution, Bahder Johan, *hukum Ketenagakerjaan, kebebasan berserikat bagi pekerja*, Cv. Mandar Maju, Bandung, 2004.

Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Surabaya, 2005.

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Ed. Revisi, Djambatan, Jakarta, 2003.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 39 Th 1999, *tentang Pelanggaran Hak Asas Manusia*, CV. Eko Jaya , Jakarta.

Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU Republik Indonesia Nomor 13 Th 2003, cetakan II, November 2007, Penerbit Pustaka Pelajar